

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT. AGUNG AUTOMALL
PEKANBARU)**

Oleh :

Nurul Laily

Email: nurullaily.adbis13@gmail.com

Pembimbing : Suryalena

Jurusan Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan

Program Studi Administrasi Bisnis

Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5

Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

This study aimed to analyze the transformational leadership style and commitment organizations and its influence on employee performance of the office at PT. Agung Automall Harapan Raya, Pekanbaru. Transformational leadership style as a variable (X1), organizational commitment as a variable (X2), and employee performance as a variable (Y). The method in this research is descriptive and quantitative using SPSS 16, wherein the samples used are employees of the office is 37 done by census and data collection through questionnaires. The results of the analysis using the validity, reliability, determination test, simple linear regression, multiple linear regression test, t test and F. It can be concluded that the transformational leadership style have a significant effect on employee performance of the PT. Agung Automall Harapan Raya, organizational commitment significantly influence employee performance of the PT. Agung Automall Harapan Raya, and transformational leadership style and, organizational commitment significant effect on employee performance of the PT. Agung Automall Harapan Raya.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Commitment and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan era globalisasi, persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif sehingga mengakibatkan perubahan lingkungan bisnis dan organisasi berjalan sangat cepat dan tidak pasti. Kondisi demikian menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri untuk dapat

menangkap peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumberdaya manusia secara tepat dan optimal. Oleh karena itu, keberadaan karyawan dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam perkembangan produktifitas perusahaan sehingga perusahaan harus menumbuhkan komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Menurut **Burns (1978, dikutip dalam Yukl, 1989)** Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menekankan pada rasionalitas dan emosi dalam memotivasi perilaku bawahan. Sedangkan Menurut **Bass dan Avolio (1994) dalam Ismail et al., (2011)**, gaya kepemimpinan transformasional ini didefinisikan sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan potensi penuh bawahannya, kebutuhan yang lebih tinggi, sistem nilai yang baik, moralitas dan motivasi.

Menurut **Robbin (2005)** Komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja yang tinggi, loyalitas karyawan, dan turnover yang rendah. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Kinerja karyawan (prestasi) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2011:67**). **Rivai,(2005:15)** kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pembahasan umum tentang gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi disuatu perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

PT.Agung Automall merupakan salah satu anak perusahaan yang berada dibawah naungan PT. Agung Concern Group. Pada awalnya PT.Agung Concernlah yang bertindak sebagai dealer untuk merek Toyota. PT. Agung Automall

merupakan dealer produk toyota resmi diwilayah pekanbaru yang memiliki banyak kegiatan seperti penjualan, service dan kegiatan operasional perusahaan lainnya. Di Pekanbaru PT. Agung Automall memiliki empat cabang salah satu nya adalah PT. Agung Autoimall Harpan Raya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah ditelaah diuraikan dan dilatar belakang maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : **"Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Kantor pada PT. Agung Automall Pekanbaru)"**.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional pada PT. Agung Automall Harapan Raya Pekanbaru?
2. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada PT. Agung Automall Harapan Raya Pekanbaru?
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Harapan Raya Pekanbaru
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Harapan Raya Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dibidang

- kepemimpinan dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori diperkuliahan
2. Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca dalam mengembangkan ilmu manajemen khususnya kualitas kepemimpinan pada bisnis perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.
 3. Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan yang akan menunjang pada keberhasilan organisasi dalam menjalankan perusahaan.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan Transformatif

Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu

Menurut Bass (Ancok, 2012) ada empat hal yang menjadi ciri kepemimpinan transformasional, yakni :

1. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)
Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi dari pemimpinnya.
2. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)

Inspirational motivation adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna.

3. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Dalam menunjukkan aspek (*intellectual stimulation*), pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan suatu hal seperti pemimpin mendorong karyawan untuk memecahkan masalah dengan alasan yang logis dan terakhir pemimpin mendorong karyawan untuk kreatif dan inovatif.

4. Kepedulian secara perseorangan (*individual consideration*)

Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawannya agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan variabel yang tidak berdiri sendiri, melainkan terdiri dari beberapa komponen. Mayer dan Allen (1997) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu:

1. Komitmen efektif yang mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan seorang karyawan kepada organisasinya. Komitmen efektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi

- bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*)
2. Komitmen kontinuans yang mengacu kepada kesadaran dan kerugian yang akan timbul jika karyawan meninggalkan organisasinya. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu.
 3. Komitmen normatif yang mengacu pada perasaan akan kewajibannya untuk tetap bertahan pada organisasinya. Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mathis, (2002:78) dan Bernardin (1993) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Kualitas Kerja yaitu standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
2. Kuantitas Kerja yaitu standar yang dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
3. Kreatifitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4. Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan.
5. Kemampuan yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.
6. Kemandirian yaitu dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerja tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono,2007). Dari pernyataan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 :Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT.Agung Automall Harapan Raya.
- H2 :Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Agung Automall Harapan Raya.
- H3 :Diduga gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Harapan Raya.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu PT. Agung Automall Harapan Raya Pekanbaru yang beralamat di jalan H. Imam Munandar no 13 Pekanbaru, Riau.

2. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada dibagian kantor PT. Agung Automall jalan H. Imam Munandar Pekanbaru yang berjumlah 37 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber yang sebenarnya. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel), yaitu sejumlah 37 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan

bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Agung Automall Harapan Raya, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item – total statistics (corrected item – total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 37 - 2 = 35 = 0,334$. Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 37 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliabel dengan ketentuan, jika nilai

reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas data uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

4.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agung Automall Harapan Raya.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 7,161 + 0,636 X.$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan transformasional bernilai positif, artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai konstanta sebesar 7,161 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki nilai (0) maka nilai komitmen organisasi sebesar 7,161
3. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,636, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada gaya kepemimpinan transformasional maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,636 satuan.

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 6,256 + 0,856 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk komitmen organisasi bernilai positif, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Nilai konstanta sebesar 6,256 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi tidak memiliki nilai (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 6,256
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,856, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada komitmen organisasi maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,856 satuan.

4.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agung Automall Harapan Raya.

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,107 + 0,937 X_1 + 0,462 X_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 5,107 ini dapat diartikan jika gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi nilainya (0), maka akan menurunkan kinerja karyawan bernilai 5,107
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) yaitu 0,937, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,937 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2), yaitu 0,462, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,462 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan memperoleh nilai R Square sebesar 0,339. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 33,9%. Sedangkan sisanya 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁ dan X₂ (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Secara terpisah atau parsial.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= n - k ; \alpha / 2 \\ &= 100 - 2 ; 0,05 / 2 \\ &= 35 ; 0,025 \\ &= 2,032 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hipotesis 1

Gaya kepemimpinan transformasional, diketahui t hitung (6,143) > t tabel (2,032) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis II

Komitmen organisasi, diketahui t hitung (4,296) > t tabel (2,032) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Diketahui F hitung sebesar 24,690 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= n - k - 1 \\ &= 37 - 2 - 1 \\ &= 34 \\ &= 3,28 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Hipotesis III

Dengan demikian diketahui F hitung (24,690) > F tabel (3,28) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel dependen

(Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Kinerja Karyawan). Maka hipotesa yang ketiga mengatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Harapan Raya.

5. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada PT. Agung Automall Harapannya Raya dinilai sudah baik, artinya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan PT. Agung Automall Harapan Raya sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan karyawan. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi gaya kepemimpinan transformasional, dimensi *idealized influence* dan *inspirational motivation* relatif lebih tinggi, sedangkan *intellectual stimulation* dan *individual consideration* relatif lebih rendah. Hal ini berarti bahwa pimpinan PT. Agung Automall Harapan Raya masih perlu meningkatkan kemampuan untuk memainkan peran sebagai *intellectual stimulation* dan *individual consideration*.
2. Komitmen organisasi yang diterapkan pada PT. Agung Automall Harapan Raya dinilai sudah baik, ini artinya komitmen organisasi yang diterapkan oleh PT. Agung Automall Harapan Raya

sudah memenuhi kebutuhan. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi komitmen organisasi yaitu dimensi komitmen kontinuans mempunyai skor yang lebih tinggi, sedangkan komitmen afektif dan komitmen normatif mempunyai skor relatif lebih rendah. Hal ini berarti perusahaan PT. Agung Automall Harapan Raya masih perlu meningkatkan komitmen afektif dan komitmen normatif agar kinerja karyawan didalam perusahaan lebih tinggi.

3. Kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Harapan Raya dinilai memiliki tingkat kinerja yang baik. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi dari kinerja karyawan, dimensi kuantitas kerja relatif lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya, sedangkan dimensi ketepatan waktu dan dimensi kemampuan memiliki nilai skor yang relatif rendah. Dengan demikian PT. Agung Automall Harapan Raya masih perlu meningkatkan dimensi ketepatan waktu dan dimensi kemampuan agar kinerja karyawan lebih baik dan meningkat
4. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian kantor mempunyai tingkat pengaruh yang positif dan signifikan. Dimana hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berdasarkan analisis regresi berganda secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor.

2. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, dimensi *idealized influence* dan *inspirational motivation* menjadi dimensi terbaik dibandingkan lainnya, sehingga hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi kedepannya oleh pimpinan PT. Agung Automall Harapan Raya agar kinerja karyawan menjadi semakin baik. Dan untuk dimensi *intellectual stimulation* dan *individual consideration* menjadi dimensi dengan skor terendah. Hal ini harus segera diperbaiki dan diingkatkan lagi oleh pimpinan dalam memainkan perannya sebagai pemimpin agar karyawan dapat meningkatkan standarisasi kinerja dalam perusahaan.
2. Pada variabel komitmen organisasi, dimensi kontinuas menjadi dimensi terbaik dengan skor tertinggi dibandingkan dengan yang lain, sehingga hal ini harus dipertahankan oleh pihak perusahaan agar kedepannya lebih baik lagi. Dan untuk dimensi komitmen afektif dan komitmen normatif menjadi dimensi yang kurang baik dengan skor yang rendah. Hal ini harus segera diupayakan untuk peningkatan pada komitmen afektif dan komitmen normatif agar hasil dari kinerja karyawan dapat maksimal.
3. Pada variabel kinerja karyawan, dimensi kuantitas kerja menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan yang lain. Hal ini harus dijaga dan dipertahankan oleh karyawan pada

PT. Agung Automall Harapan Raya. Sedangkan dimensi ketetapan waktu dan kemampuan menjadi dimensi yang memiliki skor terendah, hal ini harus lebih lebih diperhatikan lagi oleh pihak perusahaan dan harus diupayakan untuk melakukan peningkatan agar kinerja karyawan untuk kedepannya lebih baik lagi.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan pimpinan PT. Agung Automall Harapan Raya perlu melakukan strategi peningkatan untuk kedepannya. Ada baiknya jika perusahaan memperhatikan dan meningkatkan lagi kinerja karyawannya agar hasil yang didapatkan oleh perusahaan dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosada Karya
- Bass, B, M & Riggio, E. R. 2006. *Transformasional Leadership*. Leurence Erbaum Associates, Publishers. Mahwah, New Jersey.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, John P, & Allen, Natalie J. 1997. *Commitmen in the workplace: theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* : Edisi kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Sekaran, Uma 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Buku @ Edisi \$ Jakarta : Salemba Empat

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sudjana. 1989. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Alih bahasa Yusuf Udayana. Penerbit Unika Atmajaya. Jakarta.

Jurnal

Proborini. Delphinia. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal manajemen Bisnis vol.4, No.2 2016

Swandari, F. 2003. *Menjadi Perusahaan yang Survive dengan Transformasional Leadership*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003

Skripsi

Febriani. Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi dengan kinerja karyawan perkebunan (PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). Skripsi Universitas Riau 2016

Silali Ronny Fernando. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi (Pada Karyawan Industri Jasa Konstruksi P.T Multi Structure Duri)

Novitasari Wini. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru)